

Gör-lär-gör: Lär- och prestationsutveckling för team

Version 0.93, 2022-12-14

Värdeerbjudande

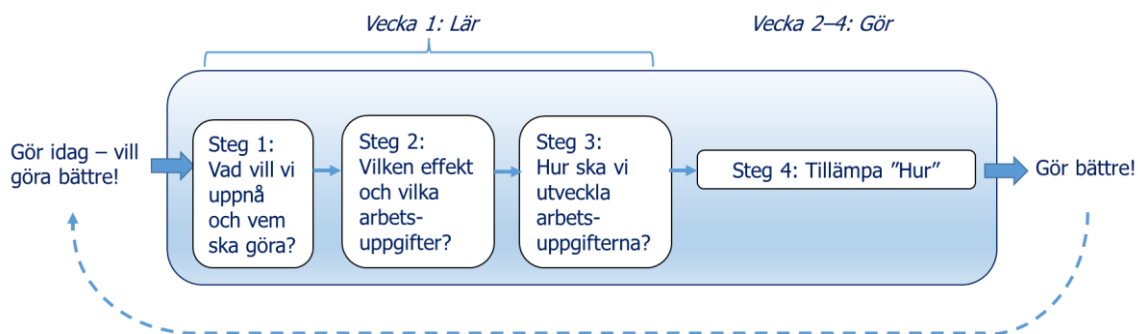
Genom en lika lustfylld som effektivtfull lär- och prestationsutvecklingsmetodik frigörs ditt teams potential att uppnå det de vill.

Vinster

- Ökad innovationsförmåga för att hantera och dra nytta av omvärldsförändringar.
- Ökad kompetens i medarbetarstyrkan.
- Ökat engagemang och ökad trivsel bland medarbetarna.

Tjänsteerbjudande

Genom att arbeta in en både lustfylld och effektivtfull lär- och prestationsutvecklingsmetodik i fyra enkla, återkommande steg kommer teamet och organisationen succesivt att utvecklas till en innovations- och utvecklingsmotor.



De fyra stegen är:

1. Inledande samtal med ledare eller uppdragsgivare om mål, med tillhörande effekter som kan uppnås på kort sikt, samt vilka som ska göra jobbet. Vad ska teamet uppnå? Är det kompetensutveckling som behövs?
2. Spika vilken effekt som ska uppnås på kort sikt tillsammans med teamet – ”görarna” – samt identifiera vilka arbetsuppgifter som ska utvecklas för att uppnå effekten.
3. Utforma prestationshöjande insatser som behövs för att utveckla arbetsuppgifterna.
4. Genomför insatserna, följ upp om effekter uppnåtts samt börja om på steg 1.

De fyra stegen kan verka triviala men vänder upp-och-ner på traditionella föreställningar om kompetensutveckling, som ofta tar sin utgångspunkt i en kurs eller annan lärande-intervention (dvs. man hoppar direkt till steg 3 med en färdig lösning). Genom att i stället, i rätt ordning och med teamets motivation som drivkraft, fokusera på mål, effekter, avgränsade arbetsuppgifter och uppföljning skapas ett helt annat engagemang för utveckling.

För varje steg finns mallar där EssenLearn hjälper till med hur de ska användas.

Grundläggande principer samt forskning och beprövad erfarenhet som Gör-lär-gör bygger på presenteras i bilagan.



Tel: +46-70 612 70 57, www.essenlearn.se

c/o von Essen, Sankt Eriksgatan 12, 112 39 Stockholm, org.nr 559299-3892

Bilaga: Gör-lär-gör, bärande principer och inspirationskällor

Övergripande princip: Utgå från det som redan görs och den kompetenspotential som redan finns, klura ut tillsammans vad som kan göras bättre och hur, samt tillämpa det så snart som möjligt.

Underliggande principer:

1. **Var klar över, samt helhjärtat enig, om syfte och mål:** Ett tydligt och engagerande syfte med lika tydliga, uppföljningsbara och välförankrade mål och delmål är av avgörande betydelse för att motivation till effektiv prestationsutveckling ska uppstå.
2. **Förstå problemet:** Iaktta grundligt det som redan görs för att få en tydlig bild av gapen mellan nuläget och målet. Vänta med att utveckla lösningar, inklusive eventuella kompetensutvecklingsinsatser, tills att detta gjorts.
3. **Nyttja kraften i team.** En stark samhörighet inom teamet och en väl utvecklad autonomi hos teammedlemmarna är av avgörande betydelse för att stärka motivation för kompetensutveckling och innovation.
4. **Gör en sak åt gången och börja med små steg:** Många utvecklingsinitiativ faller på att för mycket försöker åstadkommas på en gång. Välj en beteendeförändring per teammedlem som ska fokuseras på och håll fast vid den.
5. **Mät och följ upp:** Målen och delmålen enligt första punkten ovan följs fortlöpande upp i syfte att teammedlemmarna ska se och inspireras av sina framsteg.
6. **Chefen är avgörande men inte allgörande:** Den närmaste ledningens engagemang är avgörande för att prestationsutvecklingsinsatser ska bli effektfulla. Dess roll är säkra att tydlighet skapas och att insatser som görs uppmärksammas och återkopplas. Ledningen behöver inte vara involverad i alla aktiviteter dock.

Definition av kompetens

Förmåga och vilja att tillämpa kunskaper och färdigheter för att uppnå avsedda resultat.

Forskning och beprövad metodik som Gör-lär-gör främst tar avstamp ifrån

- 5 Moments of Need (Bob Mosher och Conrad Gottfredson)
- High Performance Learning Journey (Robert Brinkerhoff/Promote)
- 5Di (Nick Shackleton-Jones)
- Action Mapping (Cathy Moore)
- Goal Setting Theory (Locke & Latham)
- Self Determination Theory (Ryan & Deci)
- Effektivt ledarskap (Simon Elvnäs, Stefan Söderfjäll)
- Effektfulla och innovativa team (Susan Wheelan, Leif Denti)
- Lean Startup (Eric Ries)
- Design Thinking (Olika källor, bl. Jeanne Liedtka & Lisa Carlgren)
- Design for How People Learn (Julie Dirksen)
- What makes training really work/12 levers (Ina Weinbauer-Heidel)
- Hyper Island Toolbox